

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Професор, доктор економічних наук М.В. Семикіна

Професор, доктор педагогічних наук О.М. Барно

***Кіровоградська філія Відкритого міжнародного університету
розвитку людини "Україна", місто Кіровоград, Україна***

Розвиток людської цивілізації у напрямі становлення інформаційного суспільства та формування нової економіки – економіки знань висуває перед економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких особливе місце належить підвищенню якості підготовки професійних кадрів. Вагомість цієї проблеми надзвичайно посилюється в умовах впливу глобалізації, загострення міжнародної конкуренції. Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на постійне оновлення знань, готовий до розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. В цьому плані вивчення проблем забезпечення якості підготовки професійних кадрів та шляхів їх розв'язання набуває доленосного значення як на рівні окремого підприємства, так і на рівні держави.

На початку 50-х років Україна за якістю підготовки професійних кадрів посідала провідні місця у світі. Проте останніми роками у сфері підготовки кадрів відбулися негативні процеси, які свідчать про зміну ситуації не на користь України. Роботодавці висловлюють занепокоєння з приводу зниження якості знань випускників вищої школи, недостатнього рівня практичної підготовки молодих фахівців, які шукають роботу. У свою чергу, працівники вищих навчальних закладів, Міністерство освіти і науки України, теж стурбовані зниженням якості підготовки. Докорінні зміни, пов'язані із впровадженням кредитно-модульної системи навчання та інших положень відомої Болонської декларації, поки не принесли очікуваного ефекту.

Проведене нами дослідження довело, що причини погіршення якості освіти в Україні є комплексними, серед них слід виокремити наступні:

- обмежені обсяги фінансування освіти і науки в Україні;
- невідповідність якості освіти зростаючим вимогам конкурентного ринку праці;
- невідповідність змісту і тривалості української освіти європейським параметрам;
- обмежений доступ якісної освіти для багатьох верств населення, які живуть бідно;
- зменшення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах;

– низька затребуваність високого рівня знань у вітчизняній економіці з огляду на слабкий зв'язок між рівнем освіти і розміром середньомісячної оплати праці для більшої частки найманих працівників.

Аналізуючи причини погіршення якості освіти в Україні, справедливо звернути увагу на неузгодженість розвитку освітніх послуг з реальним попитом на ринку праці. Поряд з цим не розв'язані проблеми профорієнтації школярів, організації якісної навчально-виробничої практики студентів та подальшого їх працевлаштування, що призводить до того, що тисячі українських фахівців з вищою освітою від'їжджають на роботу за межі держави (а понад 5-7 млн. українців щорічно надають перевагу працевлаштуванню за кордоном). Водночас, навчальні заклади продовжують планувати прийом, відштовхуючись від досягнутого обсягу підготовки, базуючись на інерції уявлень батьків про престижність професій, інтересах залучення коштів (на контрактні форми навчання), а не від врахування потреб економіки. В результаті частина випускників працює не за фахом, спостерігається невідповідність обсягів і структури підготовки фахівців попиту на ринку праці. На фоні надлишкового зростання підготовки економістів, менеджерів, юристів швидко скорочується підготовка за інженерно-технічними спеціальностями (23% у загальному обсязі підготовки).

Роботодавці справедливо наголошують на тому, що теоретична і практична підготовка фахівців вищими навчальними закладами лише частково відповідає сучасним вимогам, проте вони вкрай рідко беруть участь у фінансуванні навчання, організації практики та стажування студентів і аспірантів, вдосконаленні освітніх програм. Їх питома вага у надходженні позабюджетних коштів вищих навчальних закладів не перевищує 1-2%, основну частку витрат беруть на себе держава і батьки студентів (нагадаємо, що в західних країнах фірми і корпорації беруть на себе від 20 до 60% витрат на підготовку кадрів у вищій школі).

Більшість керівників підприємств поки не проявляють свідомої зацікавленості у навчанні та перенавчанні власних кадрів, не прагнуть інвестувати у розвиток персоналу. За останні 15 років відбулося помітне згортання підготовки та перепідготовки кадрів на промислових підприємствах, що також негативно вплинуло на можливості підвищення якості знань персоналу. Тривалість навчання одного працюючого в Україні у півтора рази менше, ніж, скажімо у США чи Японії, де цей показник становить 14–15 років. З огляду на дані Державного комітету статистики України, ця несприятлива ситуація поступово виправляється, хоча охоплення працівників промислових підприємств різними формами навчання й підвищення кваліфікації залишається вкрай недостатнім. В середньому на рік отримував нову професію у профтехучилищах тільки кожен 10-й працівник, вищу освіту у вищих навчальних закладах за направленням підприємства – лише 2 із 100 працівників. У 2005 р. лише

один із кожних 11-12 працівників мав змогу підвищити кваліфікацію (або 8,5% до облікової чисельності штатних працівників). Збереження такої тенденції надалі уявляється небезпечним, адже тільки через 11 років працівник має змогу оновити знання. За цей час відбудеться повне старіння знань (раніше вважали, що знання старіють за 5-6 років, зараз, за думкою окремих експертів, цей процес прискорюється – через три роки).

Отже, вирішення проблем забезпечення якості підготовки професійних кадрів в Україні потребує подолання таких негативних тенденцій, як:

- низький попит на внутрішньому ринку на інновації, що породжує незатребуваність інтелектуального потенціалу багатьох висококваліфікованих працівників, породжує безробіття серед освічених;
- поширення руйнівних тенденцій в якості діяльності професійно-технічних та вищих навчальних закладів освіти всіх рівнів акредитації, що призводить до збільшення розриву між рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця і сучасними вимогами роботодавців стосовно якості освіти;
- незацікавленість роботодавців вкладати кошти у підготовку та перепідготовку кадрів у зв'язку з обмеженими фінансовими можливостями підприємств, орієнтація на “дешевого працівника”;
- відсутність безпосереднього зв'язку між підвищенням рівня освіти і розміром доходів по причині невідповідності їх розміру реальній вартості робочої сили, як результат, поширення серед молоді формального відношення до отримання освіти, прагнень працювати за кордоном.

Підсумовуючи, зазначимо, що розв'язання проблеми якості знань є неможливим без державного регулювання функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг. Проте це мають бути не суто заходи адміністрування та обмежень, а, передусім: пошук дієвих стимулів для формування конкурентної психології та зацікавленості у підвищенні якості підготовки кадрів, розвитку освіти; активне сприяння створенню продуктивних робочих місць, що потребують сучасних знань, впровадження інновацій; реформування доходів у бік зростання розміру оплати праці висококваліфікованих працівників; залучення різноманітних джерел інвестування у підготовку фахівців.

Необхідною умовою змін на краще має стати тісна взаємодія роботодавців і навчальних закладів на договірній взаємовигідній основі. Уявляється, що така взаємодія буде ефективною, якщо передбачатиме створення освітньо-науково-виробничих комплексів, функціонуючих на умовах податкових пільг. Іншими словами, є нагальна необхідність у створенні відповідного мотиваційного механізму, здатного в умовах конкурентного середовища економічно зацікавити і вищу школу, і роботодавців, і осіб, які працюють або навчаються, у поліпшенні якості знань та інтелектуально-професійному розвитку.